Commission des
DROITS DE LA PERSONNE
du Yukon

RAPPORT ANNUEL

Du 1er avril 2011 au 31 mars 2012

Commission des
DROITS DE LA PERSONNE
du Yukon

9010, chemin Quartz, bureau 101, Whitehorse (Yukon) Y1A 2Z5

Ligne d'assistance : 867-667-6226 ou 1-800-661-0535
Courriel : humanrights@yhrc.yk.ca
Site Web : www.yhrc.yk.ca

Mot de la présidente

L'exercice 2011-2012, qui suivait une année presque exclusivement consacrée aux réformes de diverses lois auxquelles nous avions activement participé, fut l'occasion de régler certaines questions de nature interne et d
e nous investir dans l'établissement ou le renforcement de nos liens avec la communauté.

En novembre 2011, les commissaires et les membres du personnel ont pris part à une séance de planification stratégique qui fut très productive et a permis de cerner les questions prioritaires suivantes :

- Fonctionnement interne de la CDPY – Adoption de nouvelles politiques pour accroître l'efficacité; amélioration des systèmes de suivi des plaintes; formation des commissaires et du personnel.

- Activités externes de la CDPY – Intensification de nos activités d'éducation publique et consolidation de nos relations avec nos partenaires communautaires, notamment en ce qui a trait à la révision de la *Loi sur la location immobilière* qui est l'occasion d'insister sur le fait que l'accès au logement est un droit fondamental, et à la démarche que nous avons amorcée relativement à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination.

- Loi – Préparation en vue de la prochaine phase de la réforme de la *Loi*.

Nous avons poursuivi l'établissement de liens et de partenariats avec d'autres groupes communautaires. Nous avons coparrainé les activités soulignant la Journée internationale des personnes handicapées avec le Yukon Council on Disabilities et la Yukon Community Living Association, et le 10 décembre, la Journée des droits de l'homme, nous avons eu le plaisir de lancer notre site Web en français, en partenariat avec l'Association franco-yukonnaise.

Nous nous réjouissons tout particulièrement du fait que la collectivité s'est mobilisée pour demander à la Ville de Whitehorse de se joindre à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination. Plus de 21 groupes communautaires se sont rassemblés pour venir convaincre les conseillers municipaux, et ce fut une réussite : la ville a adhéré à la Coalition le 21 mars 2012, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Le travail de la Commission ne pourrait être accompli sans la contribution émérite des commissaires, des membres du personnel et des bénévoles. Nous tenons à remercier tout spécialement le coprésident sortant, M. Rick Goodfellow, pour son travail acharné au cours des six dernières années. C'est avec plaisir que nous accueillons notre nouvelle commissaire, M^{me} Jolene Waugh.

Au nom des membres de la Commission et de son personnel, nous vous présentons le Rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Yukon pour l'exercice 2010-2011

Fia Jampolsky,
présidente

Commissaires en 2011-2012

De gauche à droite : Fia Jampolsky (coprésidente), Jean-Sébastien Blais, Juanita Wood
À l'avant : Gloria Baldwin-Schultz, Rick Goodfellow (coprésident)

On trouvera sur notre site Web, à l'adresse www.yhrc.yk.ca, les notices biographiques des commissaires.

Mot de la directrice

On a dit souvent que les préjugés, la haine, le racisme et les stéréotypes sont des choses apprises – mais il en va de même pour le respect d'autrui et l'appréciation de la diversité de la mosaïque humaine. Comme l'a fait remarquer l'auteur Andrew Solomon, les différences entre individus sont la norme dans notre monde et il importe qu'on les valorise et les respecte au même titre que la biodiversité.

Apprendre à respecter et à comprendre les autres ne peut se faire qu'à travers les relations que nous entretenons les uns avec les autres : au sein de la famille, au travail, dans nos loisirs, à l'école et durant nos randonnées dans la nature sur ce territoire d'une grande beauté et diversité que nous avons le privilège d'habiter. Plus nous prenons le temps de connaître des gens différents de nous, mieux nous comprenons ce que veut dire appartenir à la communauté humaine.

Parfois des conflits surviennent dans nos relations. Cela fait partie des aléas de la vie et est sans doute nécessaire. Les plaintes liées aux droits de la personne sont souvent la résultante d'un conflit, lequel découle la plupart du temps d'un manque de communication, d'un problème d'incompréhension ou même de simples erreurs. J'entends souvent les gens me dire : « Je n'avais pas l'intention d'insulter ou de blesser cette personne » ou « Je ne savais pas que les lois sur les droits de la personne s'appliquent comme vous venez de me l'expliquer » ou encore « Je ne savais pas que j'aurais pu appeler la ligne d'assistance de la

Commission des droits de la personne pour savoir quelles étaient mes options avant de procéder ». Un autre commentaire que j'entends souvent est celui-ci : « Oui, c'est vrai que ça s'est produit, mais ce n'est pas toute l'histoire. »

L'éducation, souvent sous forme de séance individuelle, joue un grand rôle dans le règlement des plaintes liées aux droits de la personne. Un autre aspect important consiste à aider les parties à comprendre ce qui s'est produit du point de vue de l'autre. Cela ne donne pas toujours les résultats escomptés, mais lorsque c'est le cas, nous en tirons une grande satisfaction. Je voudrais remercier le personnel de la Commission et tous ceux et celles qui font appel à nos services pour les aider à faire avancer la cause des droits de la personne, une démarche des plus valables.

Pour conclure, je pense important de souligner que nous avons réussi à accélérer le traitement des plaintes, grâce en partie aux nouveaux outils dont nous disposons depuis les modifications apportées à la *Loi* il y a près de trois ans. À présent, les plaintes sont réglées en moyenne dans les douze mois suivant leur dépôt, et nous espérons réduire ce temps de traitement encore davantage dans l'année qui vient. Nous avons d'autres idées sur les façons d'améliorer notre travail que nous comptons explorer plus avant au cours du prochain exercice

Le travail de la Commission

MESSAGE DE LYNN PIGAGE – AGENTE À L'ACCUEIL

« Lorsque vous téléphonez à la Commission ou passez à son bureau, mon travail consiste à répondre à vos questions concernant vos droits et à vous expliquer le processus de plainte pour atteinte aux droits de la personne. Il se peut que vous ayez besoin d'information si vous êtes un employé, un employeur, un locataire, un propriétaire ou encore le fournisseur ou le bénéficiaire d'un service. Il se peut que je vous dirige vers un autre service, comme la ligne d'assistance juridique, si votre situation ne relève pas de la Loi sur les droits de la personne du Yukon. *Si elle relève de la* Loi *et que vous désirez déposer une plainte, je réunis tous les détails (qui, quoi, où et comment) au sujet de la discrimination dont vous dites avoir été victime. Je remets ensuite le dossier à la directrice des droits de la personne afin qu'elle l'étudie et décide de la suite. »*

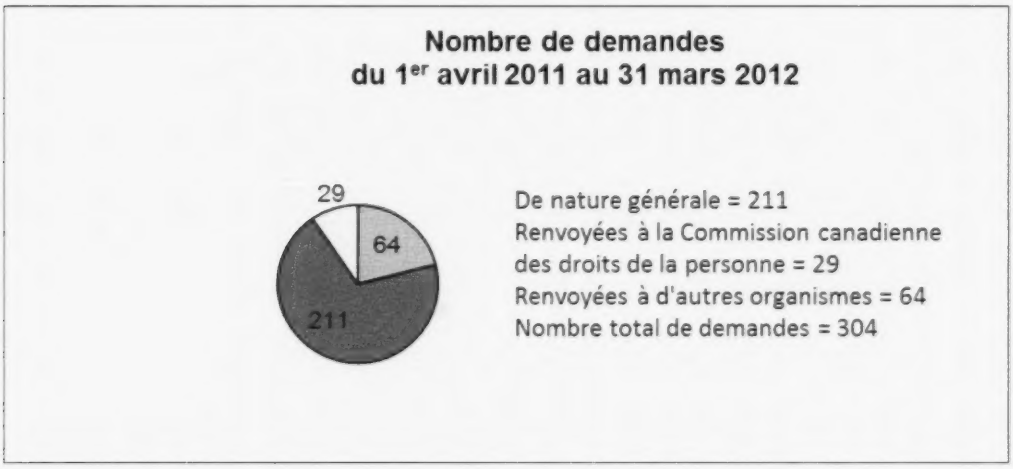
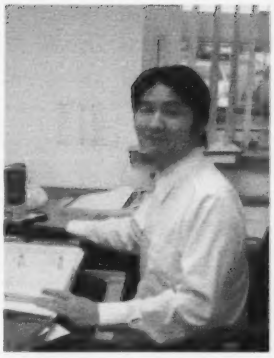


Figure 1 : En 2011-2012, la Commission a reçu 304 demandes, dont 64 ont été renvoyées à d'autres organismes et 29 à la Commission canadienne des droits de la personne. Les autres demandeurs ont reçu des avis confidentiels sur les options qui s'offraient à eux pour remédier à la situation pour laquelle ils appelaient.

MESSAGE DE GEORGE LEE – ENQUÊTEUR



« Pour chacune des plaintes, je rencontre les témoins, je recueille des documents et d'autres preuves et je consulte la jurisprudence en matière de droits de la personne; j'organise ensuite toute l'information en un rapport d'enquête. Je dois rester neutre, ce qui signifie que je recueille toute l'information pertinente susceptible de confirmer ou d'infirmer les déclarations du plaignant.

Les commissaires lisent le rapport d'enquête et décident de rejeter la plainte, d'en demander le règlement ou de la soumettre à un conseil d'arbitrage en cas d'échec des tentatives de règlement. J'aide aussi à enregistrer les plaintes, à répondre aux appels téléphoniques et à renseigner les clients. »

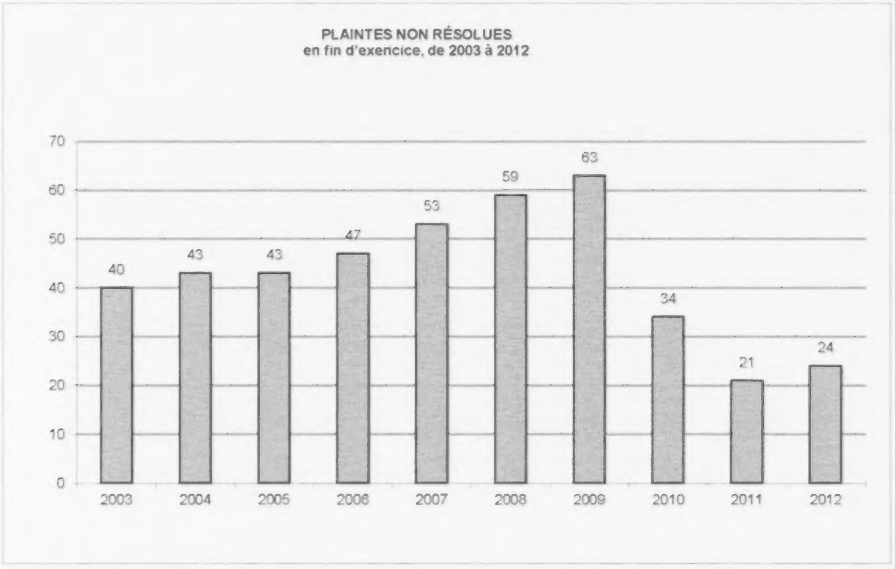
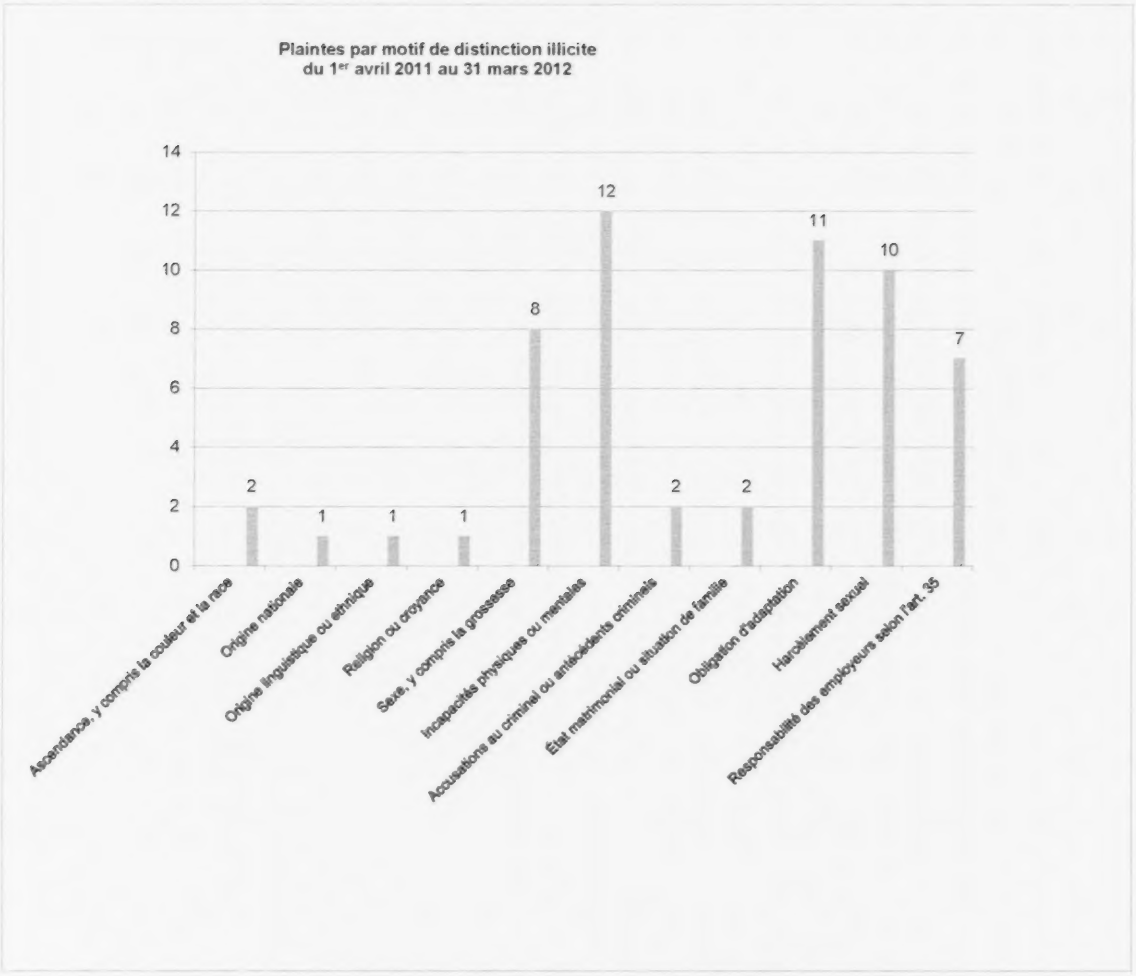


Figure 2 : Le diagramme montre le nombre de plaintes non résolues à la fin de chaque exercice, de 2003 à 2012. À la fin de 2011-2012, il y avait 24 dossiers en cours. Il s'agit de plaintes que la Commission s'employait encore à résoudre à la fin de l'exercice, y compris celles soumises à un conseil d'arbitrage ou à la cour.



La **figure 3** montre les plaintes reçues entre le 1er avril 2011 et le 31 mars 2012, classées par élément particulier ou motif illicite indiqué dans le tableau. Certains dossiers concernent plus d'un motif. Comme le fait ressortir le graphique, les incapacités mentales ou physiques et l'obligation d'adaptation sont toujours en tête de liste des motifs illicites les plus fréquents donnant lieu au dépôt d'une plainte. Cela reflète la tendance générale au Canada.

Nous n'avons reçu aucune plainte alléguant de la discrimination systémique ni aucune plainte déposée pour les motifs suivants : l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions politiques, la source de revenu et l'association réelle ou présumée avec des particuliers ou groupes fondée sur l'une des caractéristiques susmentionnées.

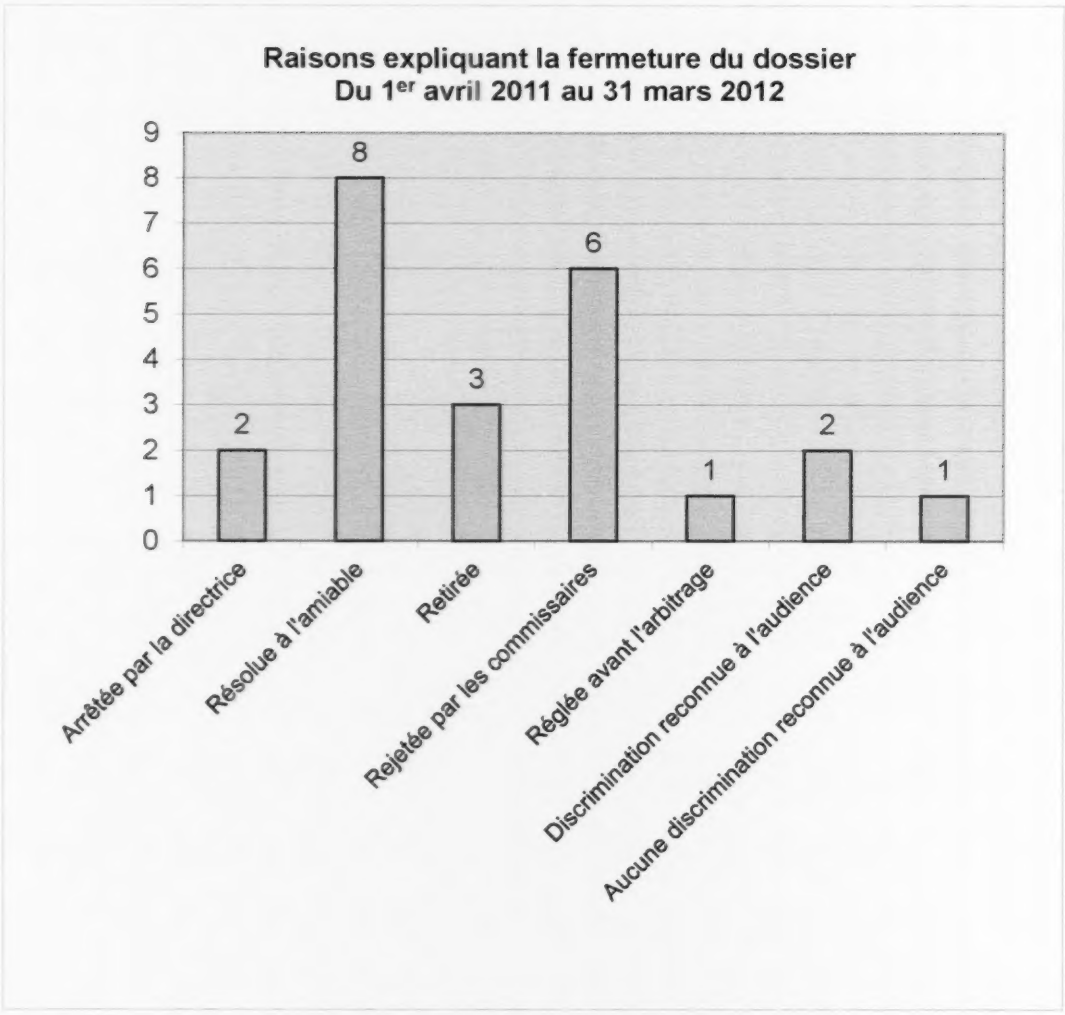


Figure 4 : Vingt-trois dossiers ont été clos pendant l'exercice 2011-2012.
La directrice peut suspendre une enquête ou y mettre fin si la plainte déborde du champ de compétence de la Commission, est « frivole » ou « vexatoire » ou est déposée après le délai prescrit ou parce que le plaignant n'a pas épuisé les autres procédures à sa disposition, comme une procédure de grief, ou a refusé une offre de règlement jugée raisonnable.

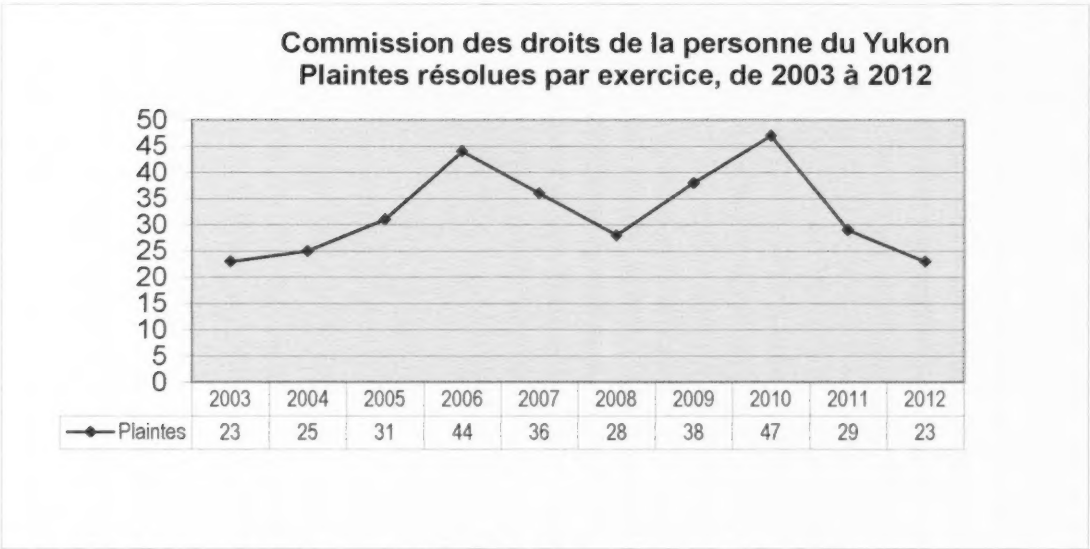


Figure 5 : La Commission a réglé 23 plaintes au cours de l'exercice.

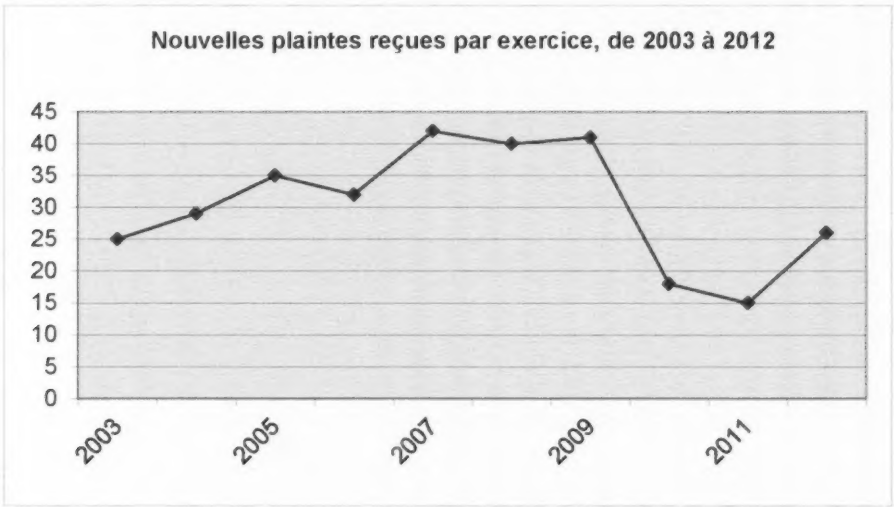


Figure 6 : La Commission a reçu 26 nouvelles plaintes au cours de l'exercice. Les récentes modifications apportées à la *Loi* ont rehaussé les exigences pour le dépôt d'une plainte : les plaignants doivent dorénavant avoir des « motifs raisonnables de croire » avoir fait l'objet de discrimination. En outre, la Commission peut dorénavant interrompre une enquête ou y mettre fin. La réduction du nombre de plaintes déposées ces dernières années s'explique aussi par le fait que les plaignants potentiels ont davantage recours aux mécanismes de règlement des plaintes en vigueur au sein de leur organisme et que les employés se prévalent de la procédure interne de règlement des griefs de leur syndicat pour régler leurs plaintes relatives aux droits de la personne.

Règlement à l'amiable – Mesures correctives obtenues

La Commission s'efforce d'aider les gens à trouver des solutions et non de punir qui que ce soit. Elle tente donc le plus possible d'amener les parties à régler leurs différends avant la tenue d'une enquête, lorsqu'elles y consentent et que les ressources le permettent. La directrice peut recommander des façons de régler une plainte tout en respectant l'objet de la *Loi*. Cette année, huit des dossiers clos ont pu l'être grâce à la coopération des parties qui, avec l'aide du personnel de la Commission, sont arrivées à un règlement satisfaisant. Le règlement des plaintes avant enquête ou arbitrage a permis à la Commission de gagner du temps, d'épargner des ressources et d'éviter les frais associés à ces procédures énergivores. Le temps consacré à un règlement varie d'un dossier à l'autre, mais il faut compter généralement une vingtaine d'heures et plus pour rencontrer les parties concernées, examiner la façon dont s'appliquent les lois sur les droits de la personne dans leur cas, proposer des mesures correctives et en discuter, rédiger les documents d'entente, etc.

Voici quelques exemples de cas résolus à l'amiable au cours de l'exercice et des mesures correctives dont ont convenu les parties. Étant donné que les règlements ont eu lieu avant la tenue d'une enquête complète, la Commission ne fournit aucun renseignement signalétique à propos des parties. Les mesures correctives proposées sont toujours fonction des particularités de la plainte.

Motif illicite : Incapacité physique/Domaine : emploi
(résolue en 6 semaines)

La plaignante souffrait d'une légère perte de l'ouïe, mais refusait de porter un appareil auditif au travail. De l'avis de l'employeur, sa perte auditive nuisait à sa capacité d'effectuer son travail de façon sécuritaire. La plaignante n'était pas d'accord; elle a changé d'emploi.

Le cas a été réglé à l'amiable après que l'employeur a convenu de faire suivre aux membres de son personnel assumant des fonctions de supervision une formation de deux heures sur les droits de la personne dans le milieu de travail et l'obligation d'adaptation donnée par la responsable des activités de sensibilisation du public de la Commission.

Motifs illicites : Sexe et harcèlement sexuel/Domaine : emploi
(résolue en 2 mois)

La plaignante travaillait dans une garderie. Elle soutenait que l'employeur faisait des commentaires dénigrants sur les femmes, y compris des farces à connotation sexuelle inappropriées dans le milieu de travail.

La plainte a pu être résolue à l'amiable. La plaignante a accepté de retirer sa plainte; en échange, le défendeur lui a versé 1 000 $ en dommages-intérêts pour atteinte à sa dignité, ses sentiments et son estime de soi, lui a présenté des excuses et a convenu de suivre une formation sur les droits de la personne dans le milieu de travail.

Motifs illicites : Origine nationale, origine linguistique ou ethnique, harcèlement et responsabilité de l'employeur pour les comportements discriminatoires de ses employés/Domaine : emploi
(résolue en 5 mois et 3 semaines)

Le plaignant travaillait dans un endroit où il dit avoir été victime de discrimination en raison de sa nationalité française et de sa langue, soit le français.

Le plaignant a accepté de retirer sa plainte; en échange le défendeur lui a versé des dommages-intérêts de 7 000 $ pour perte de revenus et de 3 000 $ pour atteinte à sa dignité, ses sentiments et son estime de soi, en plus de lui remettre une lettre d'excuses et une lettre de recommandation. Le défendeur a également convenu de préparer une politique anti-harcèlement au travail qui serait revue par la Commission et de faire suivre aux membres du personnel et de la direction une formation sur les droits de la personne dans le milieu de travail donnée par la responsable des activités de sensibilisation du public de la Commission.

Règlements – Mesures correctives obtenues

Message de Colleen Harrington, avocate-conseil

« Je suis l'avocate de la Commission. Ma principale tâche consiste à veiller à ce que celle-ci soit bien au fait des lois relatives aux droits de la personne et qu'elle en tienne compte au moment de prendre une décision. Je conseille les personnes qui s'occupent des demandes de renseignements, des enquêtes et de la prise de décisions relativement à une plainte. J'aide aussi les parties à arriver à un règlement.

Je représente en outre la Commission pendant les audiences du conseil d'arbitrage et aux fins des révisions judiciaires et des appels devant la cour. »

Voici un résumé d'un cas réglé après que la Commission avait envoyé la plainte pour règlement.

Motifs illicites : Incapacité physique et obligation d'adaptation/Domaine : emploi
(résolue en 11 mois)

La plaignante, qui s'était blessée au travail, soutenait que l'employeur n'avait pas vraiment fait d'effort pour faciliter son retour en travail en prenant des mesures d'adaptation. Elle a fini par laisser son emploi et a déménagé. L'employeur a reconnu que le retour au travail de la plaignante avait été retardé, mais que ce retard ne constituait pas un traitement défavorable quand on considérait la situation dans son ensemble.

La Commission a aidé les parties à parvenir à une entente avant qu'elle ne soit envoyée pour instruction. La plaignante a accepté de retirer sa plainte; en échange, le défendeur lui a versé des dommages-intérêts de 2 500 $ pour perte de revenus et de 2 500 $ pour atteinte à sa dignité, ses sentiments et son estime de soi.

Décisions rendues par le conseil d'arbitrage ou la Cour

L'instruction de deux plaintes déposées contre le Collège du Yukon par Sarah Baker et Susan Malcolm a pris fin en mai 2010, suivi du dépôt d'observations écrites en septembre 2010. La décision a été rendue en mai 2011. Selon le *Règlement sur les droits de la personne*, le conseil d'arbitrage doit donner sa décision par écrit dans les 30 jours suivant la fin de l'audience, à moins qu'un sursis ait été accordé. En l'occurrence, ni la Commission ni les parties n'ont été informées d'une date précise pour le rendu de la décision. Le mandat de l'arbitre s'est terminé le 10 décembre 2010, et aucune décision n'avait encore été rendue à cette date. Le temps mis pour instruire ce dossier (presque cinq ans) et rendre la décision inquiète beaucoup la Commission. Le conseil d'arbitrage a été saisi de ces plaintes il y a presque cinq ans, en 2006. La Commission n'a aucun contrôle sur la durée des audiences, ni sur le temps d'attente avant qu'un cas soit donné à instruire par le conseil d'arbitrage étant donné que ce dernier est un organisme indépendant de la Commission.

Malcolm et Baker* c. *Collège du Yukon et autres
(décision du conseil d'arbitrage rendue le 11 mai 2011)

Les plaignantes, deux jumelles dans la cinquantaine avancée au moment des incidents, étaient inscrites au programme de Community Support Worker (CSW - travailleur de soutien communautaire) du Collège du Yukon. Elles ont dit avoir fait l'objet de discrimination fondée sur l'âge, la situation de famille et les incapacités physiques ou mentales. Elles ont également soutenu avoir subi du harcèlement de la part du défendeur du fait que ce dernier leur a offert de prendre des mesures

d'adaptation à leur endroit en raison de leurs incapacités présumées alors que cette offre n'était pas bienvenue. Malgré cela, elles se sont plaintes que le défendeur n'a pas pris les mesures d'adaptation qu'elles avaient demandées pour tenir compte de leurs problèmes de santé, ce qui comprenait leur permettre de faire leur dernier stage en milieu d'emploi à temps partiel. Les défendeurs ont nié qu'il y avait eu discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs illicites et maintenu qu'ils s'étaient toujours préoccupés de fournir aux plaignantes l'aide dont elles avaient besoin pour réussir le programme de CSW.

Le conseil d'arbitrage a déterminé que les plaignantes n'avaient pas fait l'objet de discrimination fondée sur la situation de famille. Il a également jugé que les plaignantes avaient donné des informations contradictoires quant à leurs supposées incapacités et conclu qu'il n'y avait aucune preuve lui permettant de conclure que les défendeurs avaient exercé envers les plaignantes de la discrimination fondée sur une incapacité mentale réelle ou présumée. En ce qui concerne l'incapacité physique, le conseil a jugé que les défendeurs avaient commis un acte discriminatoire en interdisant aux plaignantes de s'inscrire à temps plein au deuxième semestre parce qu'ils avaient présumé qu'elles ne seraient pas capables physiquement de réussir le programme. De l'avis du conseil, bien qu'il soit impossible de savoir si les plaignantes auraient ou non réussi à terminer le programme de CSW avec succès en une année, le Collège, en agissant comme il l'a fait, les a privées de la chance d'essayer.

Après avoir déterminé que les défendeurs avaient exercé de la discrimination envers les plaignantes en imposant des mesures d'adaptation non sollicitées pour tenir compte de leurs incapacités présumées, le conseil a ensuite conclu qu'étant donné que les plaignantes avaient à maintes reprises exprimé le fait qu'elles voulaient qu'aucune mesure d'adaptation ne soit prise à leur égard, leur argument voulant que les défendeurs n'aient pas pris les mesures nécessaires pour tenir compte de leurs incapacités ne pouvait être admis.

Relativement au harcèlement, le conseil a trouvé que les instructeurs désignés comme défendeurs en leur qualité personnelle n'ont pas commis de harcèlement, car ils ne faisaient qu'agir au nom des administrateurs du Collège. Le conseil a plutôt conclu que le Collège était responsable du harcèlement parce qu'il « n'a pas pris les dispositions nécessaires pour remédier aux problèmes de harcèlement ».

Le conseil a ordonné au Collège de verser à chacune des plaignantes la somme de 10 000 $ pour atteinte à leur dignité, leurs sentiments et leur estime de soi. Ce sont les dommages-intérêts les plus élevés que le conseil d'arbitrage ait jamais adjugés pour atteinte à la dignité. Il a également ordonné au Collège de mettre en place « un processus approprié pour gérer les problèmes liés aux droits de la personne » et de faire revoir le processus en question par la Commission pour qu'elle puisse déterminer s'il est adéquat.

Collège du Yukon* c. *Conseil d'arbitrage des droits de la personne du Yukon
(décision rendue par le juge Marceau le 25 novembre 2011)

Le Collège du Yukon en a appelé de la décision rendue par le conseil d'arbitrage dans l'affaire *Malcolm et Baker* c. *Collège du Yukon et coll.*, car selon le Collège, le conseil n'avait pas compétence pour rendre une décision. En l'espèce, le conseil n'était formé que d'une seule personne, soit M^me^ Barbara Evans, arbitre en chef. M^me^ Evans a rendu sa décision plus de cinq mois après l'expiration de son mandat en tant qu'arbitre. La Commission des droits de la personne était d'accord avec la position du Collège dans son appel.

La Cour a déterminé qu'aux termes de l'article 22 de la *Loi sur les droits de la personne* qui était en vigueur au moment où le conseil a été constitué pour entendre ces plaintes, ce dernier avait compétence pour rendre sa décision même après l'expiration du mandat de l'arbitre. L'article 22, selon la Cour, établit deux organismes distincts, soit le conseil d'arbitrage et le Comité d'arbitrage. Le Comité d'arbitrage est composé de membres nommés l'Assemblée législative pour un mandat de trois ans; le conseil d'arbitrage est un organisme *ad hoc* constitué pour instruire une plainte en particulier. Aux termes du paragraphe 22(4) de la *Loi* (telle qu'elle existait au moment visé dans l'affaire), lorsque l'arbitre en chef constitue un conseil d'arbitrage, « il en détermine la composition ». La Cour a jugé que rien n'obligeait l'arbitre en chef à choisir seulement des membres nommés au Comité d'arbitrage pour siéger au conseil d'arbitrage, et qu'elle était libre d'en déterminer la composition comme elle l'entendait. La Cour a indiqué que, puisque l'Assemblée législative n'avait pas exprimé son désir de faire instruire les plaintes par les membres du Comité d'arbitrage de façon explicite en en faisant une obligation juridique, il était permis d'interpréter le paragraphe 22(4) comme autorisant l'arbitre en chef à aller à l'extérieur du Comité d'arbitrage constitué par l'Assemblée législative et à choisir *qui* bon lui semble comme membre du conseil d'arbitrage. La Cour considérait qu'il ne s'agissait pas d'une erreur mineure qu'il avait le pouvoir de redresser, car cela nécessitait un remaniement de la *Loi*, tâche qui n'est pas de son ressort. La Cour a été confirmée dans sa décision à ce sujet par le fait qu'en décembre 2009, l'Assemblée législative a modifié le paragraphe en question qui se lit à présent « l'arbitre en chef constitue un conseil d'arbitrage composé de membres du Comité d'arbitrage. » [le soulignement est de la Cour].

La Cour a conclu que le conseil d'arbitrage avait été constitué conformément à la *Loi* en vigueur au moment des faits et que « par conséquent, l'expiration du mandat de M^me^ Evans le 9 décembre 2010 n'entamait en rien son pouvoir de rendre une décision. » La Cour a donc confirmé la décision du conseil d'arbitrage et aucun autre appel n'a été déposé relativement à cette affaire.

Activités de sensibilisation du public

Message de Lillian Nakamura Maguire, responsable des activités de sensibilisation du public

« Le travail d'éducation de la Commission vise à promouvoir la compréhension des droits et des responsabilités des personnes et à prévenir la discrimination. Les fonctions de la responsable des activités de sensibilisation du public incluent produire des documents d'information, mettre à jour le site Web, coordonner la publication du rapport annuel, effectuer des recherches et rédiger des rapports, communiquer avec les médias et travailler avec des partenaires de la collectivité. Dans la mesure où leur propre charge de travail le leur permettait, l'avocate-conseil, la directrice de la Commission, l'agente à l'accueil et la bénévole, Eleanor O'Donovan, ont pris la relève lorsque je ne pouvais assurer moi-même la sensibilisation du public. »

Voici nos principales réalisations en matière de sensibilisation du public au cours de l'exercice :

- Nous avons assuré la tenue de quatre séances de formation dans le contexte d'ententes de règlement, dont une bilingue. Nous avons également aidé un employeur du secteur privé à élaborer une politique relative aux droits de la personne.

- Nous avons fait sept exposés devant des groupes actifs dans le domaine de l'emploi dont les services ciblent les immigrants, les personnes handicapées, les étudiants du niveau collégial et les élèves du cours de droit de 12^{e} année.

- En tant que membre du Hidden History Group, la Commission a organisé des activités soulignant le Mois du patrimoine asiatique, en mai 2011, et le Mois de l'histoire des Noirs, en février 2012. Ces activités incluaient l'installation de matériel de promotion à la Bibliothèque publique de Whitehorse et à la libraire Mac's Fireweed, la présentation du film *Family Portraits in Black and White* au Available Light Film Festival suivie d'une discussion, et un exposé de style Pecha Kucha sur l'histoire des Noirs qui consistait en une présentation par chacun des trois panélistes participants de 20 diapositives projetées pendant 20 secondes chacune.

- Pour souligner la Journée du droit, en avril, la Commission a mis sur pied une activité sur les droits de l'homme inspirée du jeu télévisé Jeopardy, au cours duquel deux classes du secondaire se sont affrontées au tribunal. La Commission avait également installé un présentoir pour la journée.

- La Commission a siégé à un comité de travail dont la coordination est assurée par les Services aux aînés du gouvernement du Yukon et dont le mandat consiste à préparer du matériel publicitaire sur les modèles positifs de vieillissement et un guide des entreprises amies des aînés.

- Une fête communautaire a eu lieu en décembre pour souligner la Journée internationale des personnes handicapées et la *Convention relative aux droits des personnes handicapées* et célébrer les réalisations de divers organismes œuvrant dans le domaine. La journée était animée par le coprésident de la Commission, M. Rick Goodfellow.

- Le lancement officiel du site Web de la Commission a eu lieu à Whitehorse pour souligner la Journée des droits de l'homme en collaboration avec l'Association franco-yukonnaise. Bien que le site ne soit pas traduit au complet, les pages principales et la majorité de nos publications sont publiées en français. La traduction a été réalisée avec l'aide de la Direction des services en français du gouvernement du Yukon et le soutien financier de la Fondation du droit du Yukon.

- La Commission s'est investie dans un important projet qui consistait à rassembler plusieurs organismes pour demander à la Ville de Whitehorse d'adhérer à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination, ce qui fut fait le 21 mars 2012, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Nous espérons que cette démarche servira de cadre aux initiatives prises à Whitehorse à l'avenir.